

MÉMOIRE

Présenté par le Bureau du syndic de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec au Comité spécial sur les pouvoirs des syndics et leur mécanisme d'évaluation

Réjean Gingras, a.-g., syndic
11 septembre 2019



INTRODUCTION

En mars 2019, la ministre LeBel demandait au Conseil interprofessionnel du Québec (ci-après CIQ) de faire un état de situation sur les processus d'enquête des bureaux des syndicats des ordres professionnels. Afin de répondre à cette demande de la ministre LeBel, le CIQ procédait le 21 juin 2019 à la création du *Comité spécial sur les pouvoirs des syndicats et leur mécanisme d'évaluation*. Au nom du comité spécial, le 15 juillet dernier, le CIQ transmettait aux ordres professionnels une invitation pour une consultation et dépôt de mémoires relativement au processus d'enquête des bureaux des syndicats des ordres professionnels.

Pour faciliter le travail du comité spécial dans l'élaboration de son rapport, le CIQ a consulté les ordres afin d'obtenir des informations sur les pratiques actuelles, le rôle et les responsabilités des syndicats, de même que sur les mécanismes les concernant.

L'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec (ci-après OAGQ) est très intéressé à répondre à l'invitation transmise par le CIQ et le comité spécial.

Vous trouverez dans le présent mémoire nos façons de faire au sein du Bureau du syndicat de l'OAGQ, mais également nos commentaires et recommandations quant aux pouvoirs des syndicats et leur mécanisme d'évaluation.

Notre mémoire compte 7 sections, en plus de la présente introduction :

- Portrait de l'OAGQ
- Portrait du Bureau du syndicat
- Traitement des demandes d'enquêtes
- Processus d'évaluation
- Écueils et difficultés inhérentes au processus d'enquête et au dépôt des plaintes disciplinaires
- Recommandations
- Mot de la fin

PORTRAIT DE L'OAGQ

Pour mieux mettre en perspectives nos façons de faire, nos commentaires et nos recommandations, nous croyons important de vous livrer un portrait de l'OAGQ.

Fondée en 1882, la Corporation des arpenteurs-géomètres du Québec devient l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec en 1974. L'Ordre regroupe l'ensemble des personnes habilitées à exercer de façon exclusive la profession d'arpenteur-géomètre au Québec, ainsi que les géomètres, personnes détenant un permis restrictif en géodésie, photogrammétrie, cartographie, hydrographie, géographie ou autres disciplines reconnues par le Conseil d'administration. Il compte actuellement un peu plus de 1 000 membres¹. Il est administré par un Conseil d'administration constitué de 12 administrateurs, dont 3 sont nommés par l'Office des professions pour représenter le public.

Un arpenteur-géomètre est un officier public chargé de tout arpentage de terrains, mesurages aux fins de borner, bornages, levés de plans, toutes confections de plans, de procès-verbaux, de rapports, de descriptions techniques de territoires, de certificats de localisation, de piquetages de lots, relevés de lacs, rivières, fleuves et autres eaux du Québec, établissement et tenue à jour du canevas des points géodésiques de tout ordre, établissement de contrôles photogrammétriques.²

Quant à lui, un géomètre³ est le professionnel qui a démontré détenir des compétences et une formation dans une des spécialités techniques ou scientifiques⁴ de la pratique d'un arpenteur-géomètre.

Pour réaliser sa mission de protection du public et remplir toutes ses obligations, l'Ordre a fixé la cotisation régulière pour son exercice financier 2018-2019 de la manière suivante :

2 870,00 \$	Arpenteur-géomètre propriétaire, actionnaire au sens du <i>Règlement sur l'exercice de la profession d'arpenteur-géomètre en société</i> ou associé(e) d'une firme d'arpentage ou de géomatique;
1 435,00 \$	Arpenteur-géomètre salarié ou géomètre propriétaire, actionnaire au sens du <i>Règlement sur l'exercice de la profession d'arpenteur-géomètre en société</i> ou associé(e) d'une firme d'arpentage ou de géomatique;
718,00 \$	Géomètre salarié

¹ 1059 membres au 31 mars 2017, 1079 membres au 31 mars 2018 et 1091 membres au 31 mars 2019.

² Article 34 de la *Loi sur les arpenteurs-géomètres* (L.R.Q., c. A-23).

³ Article 38 de la *Loi sur les arpenteurs-géomètres* (L.R.Q., c. A-23).

⁴ Géodésie, photogrammétrie, cartographie, hydrographie, géographie, géomatique, levés aéroportés et SIG.

478,00 \$ Enseignant ou professeur, étudiant à temps plein, membre hors Québec ;

240,00 \$ Membre retraité disposant de revenus d'emploi;

51,00 \$ Membre retraité ne disposant pas de revenus d'emploi.

Malgré des ressources financières limitées, en comparaison avec d'autres ordres professionnels de plus grande taille, l'Ordre s'assure de continuellement améliorer ses méthodes et prend tous les moyens nécessaires pour agir avec efficacité et diligence.

Au moment d'écrire ces lignes, le personnel de l'OAGQ est composé de 17 employés. De ce nombre, il y a 3 professionnels à temps plein, 4 professionnels à temps partiel et 10 employés de soutien administratif.

PORTRAIT DU BUREAU DU BUREAU DU SYNDIC

Le Bureau du syndic de l'OAGQ est composé de 3 employés à temps plein, soit le syndic et deux adjointes administratives. Pour assister le syndic dans ses enquêtes, le Bureau du syndic compte également 3 syndics adjoints à temps partiel. Le Bureau du syndic peut également compter sur la procureure de l'Ordre qui voit à le conseiller dans la conduite de ses enquêtes et à le représenter dans les dossiers disciplinaires. Suivant ses besoins, le syndic peut également recourir aux services d'une avocate externe.

Bien que l'OAGQ soit un ordre professionnel qui compte un nombre de membres plutôt modeste, le Bureau du syndic reçoit de nombreuses demandes d'enquête annuellement. Voici un tableau qui recense le traitement des dossiers d'enquête depuis les 5 dernières années.

Année financière	Au 1 ^{er} avril de chaque année financière	Nombre de dossiers d'enquête ouverts	Nombre de dossiers d'enquête fermés	Au 31 mars de chaque année financière	Motifs des demandes d'enquête	Nombre de plaintes disciplinaires
2018-2019	132	173	140	165	52% - Article 3.02.05 Cdag 10% - Article 3.02.01 Cdag 45% - Autres manquements	10 dossiers (7 plaintes disciplinaires)
2017-2018	136	137	141	132	50% - Article 3.02.05 Cdag 10% - Article 3.02.01 Cdag 45% - Autres manquements	8 dossiers (5 plaintes disciplinaires)
2016-2017	118	146	128	136	45% - Article 3.02.05 Cdag 10% - Article 3.02.01 Cdag 45% - Autres manquements	2 dossiers (2 plaintes disciplinaires)
2015-2016	176	110	168	118	45% - Article 3.02.05 Cdag 10% - Article 3.02.01 Cdag 45% - Autres manquements	5 dossiers (5 plaintes disciplinaires)
2014-2015	124	141	89	176	Données non compilées	5 dossiers (5 plaintes disciplinaires)

Comme vous pouvez le constater à ces chiffres, le Bureau du syndic de l'OAGQ reçoit, en moyenne 140 demandes d'enquête par année financière. À première vue, ce nombre peut sembler élevé en comparaison du nombre de membres de l'OAGQ. Toutefois, ce nombre démontre l'importance de la propriété pour le public. Bien souvent, après leur santé, ce qui compte le plus pour les personnes, c'est leur propriété. De plus, le travail des arpenteurs-géomètres n'affecte pas uniquement leurs clients, mais de façon régulière, d'autres tiers. On peut penser aux voisins, aux acheteurs d'une propriété, aux propriétaires fonciers impliqués dans un contrat de rénovation cadastrale, aux municipalités.

Malgré le nombre de demandes d'enquête et une équipe de travail plutôt réduite, le Bureau du syndic travaille de façon efficiente. Nous travaillons très fort pour traiter les dossiers d'enquête

dans les délais les plus brefs. En effet, nos délais de traitement sont d'environ 300 jours de calendrier.

Nous travaillons également continuellement à améliorer nos façons de faire pour que nos processus d'enquête soit rigoureux, équitables et transparents. Au cours des années, nous avons développé plusieurs outils de travail pour les syndicats, notamment des formulaires, des grilles d'analyse et arbres décisionnels. Nous encourageons les syndicats à participer à des formations continues pour approfondir leurs connaissances.

Le Bureau du syndicat tient également annuellement une rencontre d'échanges qui a pour objectif de réfléchir aux améliorations qui pourraient être apportées à nos outils, à nos façons de faire et à nos processus d'enquête.

Nous allons maintenant vous présenter la façon de travailler du Bureau du syndicat lors du traitement des demandes d'enquête.

TRAITEMENT DES DEMANDES D'ENQUÊTE

À l'instar de tous les ordres professionnels, le travail du Bureau du syndic débute avec la réception d'une demande d'enquête. Voici en points de forme nos grandes étapes du traitement des demandes d'enquête :

1) Réception de la demande d'enquête

- Vérification de la demande d'enquête
Est-elle complète?
(Nom de l'arpenteur-géomètre visé, manquements reprochés, faits relatifs...)
Avons-nous reçu toutes les pièces jointes alléguées dans la demande d'enquête?

2) Accusé de réception de la demande d'enquête

3) Ouverture du dossier d'enquête

4) Demande de version des faits à l'arpenteur-géomètre visé ainsi qu'une copie du ou des dossiers pertinents ou des pièces pertinentes.

5) Enquête

Durant cette étape, les syndics :

- analysent les manquements reprochés par les demandeurs d'enquête par rapport à la documentation remise par ceux-ci et la documentation ainsi que les explications reçues de l'arpenteur-géomètre visé;
- évaluent s'il est possible de faire une conciliation en vertu de l'article 123.6 du *Code des professions*;
- visitent les lieux;
- rencontrent les demandeurs d'enquête;
- rencontrent l'arpenteur-géomètre;
- recueillent de l'information et de la documentation auprès de tiers (ex. municipalité, notaire, MERN, voisin, autres arpenteurs-géomètres...)

Toutefois, toutes ces démarches d'enquête ne sont pas automatiquement réalisées dans chaque enquête.

6) Prise de décision

Dépôt d'une plainte disciplinaire devant le Conseil de discipline

Suivant l'enquête, le syndic dispose de preuves claires, convaincantes et de haute qualité indiquant que l'arpenteur-géomètre a commis un acte ou un comportement suffisamment grave pour être qualifié de faute déontologique ou non.

Conciliation en vertu de l'article 123.6 du Code des professions

Lorsque les faits soutenant une demande d'enquête peuvent faire l'objet d'un règlement, le syndic peut proposer une conciliation au demandeur de l'enquête et à l'arpenteur-géomètre. La conciliation qui est réussie doit être consignée par écrit, approuvée par le syndic qui a procédé à la conciliation, et signée par la personne qui a demandé la tenue de l'enquête ainsi que le professionnel. La demande de la tenue de l'enquête est alors réputée être retirée lorsque le règlement intervenu est exécuté.

Fermeture du dossier d'enquête

L'enquête ne révèle aucun manquement, commission d'un acte ou comportement pouvant être qualifié de faute déontologique.

Au fil des années, nous avons développé des alternatives en ce qui concerne la fermeture des dossiers d'enquête. Les voici :

Lettre de recommandation à l'arpenteur-géomètre

Bien que l'enquête ne révèle aucun manquement, commission d'un acte ou comportement pouvant être qualifié de faute déontologique, le syndic estime qu'il est nécessaire de faire une mise au point avec l'arpenteur-géomètre quant à sa façon de pratiquer, des précautions à prendre ou des améliorations à apporter à sa pratique.

Lettre de blâme à l'arpenteur-géomètre

Lorsque l'acte ou le comportement **n'est pas suffisamment grave** pour être qualifié de faute déontologique, mais que l'arpenteur-géomètre n'a pas eu un comportement souhaitable, le syndic transmet à l'arpenteur-géomètre une lettre de blâme puisqu'il a commis des manquements qui nécessitent des corrections.

Le syndic peut également transmettre une lettre de blâme lorsqu'il n'est pas en mesure de faire la preuve de la commission d'un acte ou d'un comportement **suffisamment grave** pour être qualifié de faute déontologique. Le syndic se doit d'agir pour la protection du public et aviser l'arpenteur-géomètre des manquements qu'il a commis nécessitant des corrections.

Engagement

Dans les cas où le syndic considère que les manquements **ne sont pas suffisamment graves** pour être qualifiés de fautes déontologiques, mais que l'arpenteur-géomètre doit corriger plusieurs aspects de sa pratique ou que les correctifs nécessitent un suivi plus serré, le syndic peut convenir avec l'arpenteur-géomètre d'un engagement signé par l'arpenteur-géomètre. Si les termes de l'engagement ne sont pas respectés, le syndic peut déposer une plainte disciplinaire à l'encontre de cet arpenteur-géomètre.

Transmission au Comité d'inspection professionnelle (ci-après CIP)

Suivant l'enquête, le syndic peut constater que les reproches ou les manquements de l'arpenteur-géomètre sont plutôt liés à un manque de connaissance ou un manque de compétence qu'à des manquements de nature déontologique. Dans ces circonstances, le syndic transmet le dossier au CIP.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DU TRAVAIL DU SYNDIC

L'OAGQ procède aux évaluations des employés, dont les syndic, annuellement.

Les syndic sont évalués par le directeur général et par le président de l'ordre. Les responsabilités et les tâches qui sont évaluées sont les suivantes :

- Veiller à l'application des dispositions pertinentes du *Code des professions*, de la *Loi sur les arpenteurs-géomètres* et des règlements qui en découlent;
- Faire enquête sur toute information reçue de quelque source que ce soit (public, confrères, conseil d'administration), selon laquelle un membre de l'Ordre ou toute autre personne posant des actes relevant strictement de la profession a commis une infraction au Code de déontologie de l'Ordre ou aux autres lois et règlements encadrant l'exercice de la profession;
- Chercher, recueillir et analyser les renseignements et documents relatifs à l'enquête;
- Porter devant le conseil de discipline de l'Ordre toute plainte qui paraît justifiée, tout en collaborant à la préparation de la plainte disciplinaire, de la divulgation de la preuve, de l'audition de la plainte;
- Assister aux séances d'audition du conseil de discipline tout en participant à la préparation de la plaidoirie, de la réponse à l'argumentation de la défense ainsi qu'à la préparation des représentations concernant la sanction;
- Procéder à la conciliation des comptes d'honoraires portés à son attention par le public;
- Répondre aux appels téléphoniques des membres de l'Ordre concernant l'application de la discipline et de la réglementation.

Quant au syndic, en plus des responsabilités et des tâches énumérées précédemment, il est évalué sur :

- Coordination du bureau du syndic, notamment en supervisant les activités professionnelles des syndic adjoints et animant les réunions;
- Préparation de rapports au Conseil d'administration sur les activités du Bureau du syndic;
- Identification des besoins du bureau du syndic en matière de ressources humaines, de ressources financières, de ressources documentaires, d'appareils et d'équipements divers;

- Élaboration et mise à jour des politiques et procédures et les documents concourant à la structure organisationnelle du bureau du syndic;

Par ailleurs, de façon régulière le président de l'ordre rencontre le syndic pour s'enquérir du déroulement des activités du Bureau du syndic et sur l'état des enquêtes.

Il arrive à l'occasion que des personnes mécontentes, ayant eu des interactions avec le Bureau du syndic, s'adressent au directeur général, au président et même à l'Office des professions, pour se plaindre des agissements ou des décisions prises. Lorsque cette situation arrive, le Bureau du syndic a toujours collaboré, dans les limites de ses obligations de confidentialité, pour donner les explications nécessaires et pour tenter de résoudre ces insatisfactions.

Malgré certaines affirmations à l'effet contraire⁵, un ordre professionnel n'est pas sans recours pour agir devant des allégations d'abus, d'intimidations ou de manque de compétence d'un syndic. Le syndic étant un employé de l'Ordre, le CA a un droit de gérance sur son employé. L'Ordre peut investiguer sur ces allégations et si elles s'avèrent fondées prendre des mesures disciplinaires contre son syndic. Toutefois, si l'Ordre veut congédier un syndic, il doit recourir à la procédure de destitution prévue à l'article 85 du *Code des professions*.

Bien que le *Code des professions* prévoie une immunité au syndic, cette immunité n'est pas absolue, elle est simplement relative. En effet, l'article 193 du Code des professions indique qu'un syndic ne peut pas être poursuivi en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions. Agir de façon abusive, utiliser l'intimidation ou agir avec incompétence ne peut être considéré comme accomplir des actes de bonne foi. Donc, une personne mécontente, notamment un professionnel visé par une enquête du Bureau du syndic, des agissements d'un syndic ne se retrouve pas sans recours.

⁵ *Guide informatif sur le processus disciplinaire et les syndics*, préparé par l'Association des psychologues du Québec.

ÉCUEILS ET DIFFICULTÉS INHÉRENTES AU PROCESSUS D'ENQUÊTE ET AU DÉPÔT DES PLAINTES DISCIPLINAIRES

Le travail d'un syndic n'est pas facile, plusieurs écueils et difficultés peuvent nuire à l'accomplissement de son travail.

Voici ceux que l'on vit depuis quelques années :

- La lourdeur du processus disciplinaire
 - L'obligation de démontrer par écrit que l'on a procédé à la divulgation de la preuve

9. Le plaignant doit procéder à la divulgation de la preuve à l'intimé avec célérité suivant la date de la signification de la plainte incluant tout rapport d'expert ou résumé suffisamment détaillé et motivé du témoignage de l'expert qu'il veut faire entendre.

Le plaignant doit déposer auprès du secrétaire du conseil de discipline un avis de la communication de la divulgation de la preuve faite en application du premier alinéa.⁶
 - Transmission d'un avis de communication des pièces 30 jours avant l'audition

10. Le plaignant doit communiquer à l'intimé un avis identifiant les pièces transmises dans le cadre de la divulgation de la preuve, incluant les expertises, qu'il entend déposer lors de l'audience au moins 30 jours avant l'audience ou tout autre délai déterminé par la présidente en chef ou le président du conseil de discipline.

La preuve de la communication de cet avis doit être déposée auprès du secrétaire du conseil de discipline.⁷
 - Envoi des pièces 15 jours avant l'audition

18. La partie qui entend produire une pièce en sa possession lors de l'audience doit, au moins 15 jours avant l'audience, en communiquer une copie à l'autre partie ainsi qu'au Bureau des présidents des conseils de discipline et au secrétaire du conseil de discipline. Elle doit également déposer auprès de ce dernier la preuve de sa communication à l'autre partie.

La pièce doit être produite en 6 copies lors de l'audience, sauf s'il en a été autrement déterminé lors de la conférence de gestion.

Les documents dans une autre langue que le français ou l'anglais doivent être accompagnés de leur traduction en français ou en anglais. La traduction doit être certifiée conforme à l'original par un traducteur membre de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec ou, s'il n'est pas du Québec, par un traducteur reconnu par l'autorité compétente de sa province ou de son pays.⁸

⁶ Directive concernant l'application des Règles de preuve et de pratique applicables à la conduite des plaintes soumises aux conseils de discipline des ordres professionnels.

⁷ Idem

⁸ Règles de preuve et de pratique applicables à la conduite des plaintes soumises aux conseils de discipline des ordres professionnels

Cette obligation est malheureusement bien souvent à sens unique. La partie intimée se conforme bien rarement puisque les professionnels se représentent souvent sans avocat et ne connaissent pas ces obligations.

11. L'intimé qui entend produire une pièce en sa possession lors de l'audience doit en communiquer une copie au plaignant, incluant un rapport d'expert au moins 30 jours avant l'audience ou tout autre délai déterminé par la présidente en chef ou le président du conseil de discipline.

La preuve de cette communication doit être déposée auprès du secrétaire du conseil de discipline.

Une partie, autre que l'intimé ou le plaignant, doit également communiquer une copie des pièces qu'elle entend produire lors de l'audience à chacune des parties dans ce même délai. La preuve de cette communication doit être déposée auprès du secrétaire de conseil de discipline.⁹

- L'obligation de soumettre les fourchettes de sanctions et les autorités à la partie intimée.
- La nécessité de recourir à des experts

En raison de l'attribution aléatoire des dossiers, certains présidents des conseils de discipline sont parfois peu familiers avec l'exercice de la profession d'arpenteurs-géomètres. Par conséquent, même dans des dossiers disciplinaires où il n'y a aucune référence aux règles de l'art, aux normes de pratiques non codifiées ou aux principes scientifiques, une expertise serait requise pour expliquer le b.a.-ba de la pratique. Ce qui est couteux et rébarbatif pour les petits ordres, les forçant à faire des choix dans les dossiers d'enquête qui seront amenés en discipline.

- Mauvaise compréhension du rôle des syndic

Malheureusement, les demandeurs d'enquête se méprennent sur le rôle des syndic. Ils aimeraient que l'on puisse :

- les dédommager pour une faute, une erreur ou une omission commise par un arpenteur-géomètre;
- ordonner la correction d'un document d'arpentage;
- ordonner l'enlèvement de repères ou de bornes;
- ordonner à un arpenteur-géomètre de changer son opinion professionnelle;
- ordonner à un arpenteur-géomètre de poser un acte;
- émettre une opinion professionnelle et/ou une expertise sur un litige;
- émettre une opinion légale.

Ce que malheureusement, il n'est pas possible de faire pour un syndic.

⁹ Directive concernant l'application des Règles de preuve et de pratique applicables à la conduite des plaintes soumises aux conseils de discipline des ordres professionnels

Malgré que l'on informe les demandeurs d'enquête sur le rôle et les limitations d'un syndic, ceux-ci perçoivent que l'on protège les membres.

Tous ces écueils et difficultés affectent la prestation de travail d'un syndic. Des syndicats moins efficaces engendrent des frustrations pour les membres du public, mais également pour les professionnels visés par les enquêtes.

RECOMMANDATIONS

Pour améliorer les processus d'enquête des Bureaux des syndics, voici les recommandations de l'OAGQ.

Conciliation systématique

Toute demande d'enquête devrait faire l'objet d'une conciliation, sauf les demandes :

- où le syndic estime que les faits allégués au soutien de la demande de la tenue de l'enquête sont de nature telle que la protection du public et/ou sa confiance envers les membres de l'ordre risquent d'être compromises si le conseil de discipline n'est pas saisi de la plainte;
- où les faits allégués révèlent que le professionnel aurait posé un acte dérogatoire visé à l'article 59.1.

Si le demandeur d'enquête refuse, le syndic pourrait rejeter la demande d'enquête si les motifs invoqués par le demandeur d'enquête ne semblent pas valables à première vue.

Cette proposition s'inspire des pouvoirs octroyés par le législateur au commissaire à la déontologie policière en matière de traitement de plainte. Voir l'article 147 de la *Loi sur la police*.

L'utilisation de modes alternatifs de résolution de conflits, plutôt que de faire systématiquement des enquêtes, pourrait répondre avec plus de satisfaction aux attentes des demandeurs d'enquête. Ces modes alternatifs auront également un impact certain sur l'amélioration des délais dans le processus de traitement des demandes d'enquête.

Demande d'enquête frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi

Nous aimerions que soit codifié au *Code des professions*, le pouvoir pour un syndic de refuser de tenir une enquête ou de mettre fin à une enquête déjà commencée si, à son avis, la demande d'enquête est frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi.

Cette proposition s'inspire des pouvoirs octroyés par le législateur au commissaire à la déontologie policière en matière de traitement de plainte. Voir article 168 de la *Loi sur la police*.

De plus, le syndic disposerait d'outils face à un demandeur d'enquête difficile à comportement déraisonnable (personnage quérulent).

Déjudiciarisation

Prévoir une forme de déjudiciarisation au *Code des professions*, c.-à-d. une lettre de blâme au professionnel versée à son dossier de membre ou l'utilisation d'engagement, en lieu et place d'une plainte disciplinaire.

Définir le rôle des membres assesseurs du conseil de discipline

Le rôle des assesseurs et l'expérience requise pour agir devraient être codifiés au Code des professions. Une expérience minimale de 10 ans devrait être la norme.

Frais pour les demandes de révision des décisions du Bureau du syndic

Nous estimons que l'Office des professions doit adopter, conformément au pouvoir réglementaire prévu par le législateur au 2^e paragraphe de l'article 12.3 du *Code des professions*, un règlement fixant le montant des frais pouvant être exigés par un ordre professionnel pour une personne qui demande l'avis du comité de révision conformément à l'article 123.4 du *Code des professions*.

Le 2^e paragraphe de l'article 12.3 du *Code des professions* se lit :

12.3. *L'Office peut :*

[...]

2° fixer, par règlement, le montant des frais qui peuvent être exigés par un ordre d'une personne qui demande l'avis du comité de révision conformément à l'article 123.4. (nos soulignements)

Présentement, il est impossible pour les ordres professionnels de réclamer aux personnes qui demandent un avis au comité de révision des frais administratifs pour l'étude de leur demande. En moyenne, l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec reçoit annuellement 140 demandes d'enquête. Après enquête, environ 85 % à 90 % des demandes d'enquête sont fermées.

Malgré une lettre de fermeture très détaillée et bien motivée, environ 20 % des dossiers fermés font l'objet d'une demande de révision.

Les tâches administratives reliées au comité de révision sont relativement importantes. Étant un ordre professionnel comportant un faible nombre de membres pour le nombre de demandes d'enquête reçues, l'étude de ces dossiers crée un stress financier déraisonnable, surtout qu'en règle générale les décisions des syndicats sont maintenues.

En comparaison, l'Organisme d'autoréglementation du courtage immobilier du Québec prévoit dans sa loi constitutive des frais pour formuler une demande de révision d'une décision du syndic. Des frais administratifs de 85,00 \$ plus taxes, pour un total de 97,73 \$, sont exigés pour le traitement d'une demande de révision.

Le 3^e alinéa de l'article 92 de la *Loi sur le courtage immobilier* prévoit que les frais qui ont pu être exigés de la personne qui a demandé au syndic la tenue de l'enquête doivent être remboursés si le comité de révision conclut qu'il y a lieu de porter plainte devant le conseil de discipline ou s'il suggère au syndic de compléter son enquête.

Surveillance du travail des syndics

Nous sommes conscients que pour améliorer l'image et la perception du travail du syndic, il peut être important d'améliorer les outils disponibles pour l'évaluation du travail du syndic. Toutefois, il est tout aussi important que ses outils d'évaluation ne deviennent pas une « arme » pour le professionnel visé par une enquête pour retarder ou arrêter une enquête. Il ne faut pas qu'un professionnel puisse enrayer ou empêcher la tenue d'une enquête avec des allégations d'abus, d'intimidation ou d'incompétence d'un syndic.

MOT DE LA FIN

Nous estimons que des pouvoirs accrus en matière d'enquête et de discipline sont bénéfiques à la mission première des ordres professionnels, soit la protection du public. En effet, si plus d'outils étaient donnés aux syndicats pour traiter les demandes d'enquête et des moyens aux ordres professionnels pour les mettre en place, nous aurions ainsi un traitement plus efficace des demandes d'enquête.

Nous aimerions conclure que nous avons pris connaissance du mémoire présenté par monsieur Marc Lyrette, syndic de l'Ordre des psychologues du Québec. Nous tenons à appuyer les positions présentées par celui-ci.

Nous espérons que nos commentaires et nos recommandations sauront trouver une oreille attentive et vous aideront dans la réalisation de votre travail.